«NON RINUNCIARE MAI AD UN SOGNO SOLO PER IL TEMPO CHE SERVE A REALIZZARLO. TANTO IL TEMPO PASSERÀ LO STESSO.»
(EARL NIGHTINGALE)



LA PROGRAMMAZIONE DELLE ASSUNZIONI DEL PERSONALE

A cura del Dott. Simone Carmignani

www.carmignaniconsulenza.com

TEMI TRATTATI:

1. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO
2. IL PIANO TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI CONTENUTO NEL PIAO
3. I NUOVI CONCORSI PUBBLICI, REGOLE E PROCEDURE
4. IL PROTOCOLLO DI SICUREZZA PER LO SVOLGIMENTO DEI CONCORSI PUBBLICI
5. IL PNRR, MODALITÀ SPECIALI DI RECLUTAMENTO
6. LE SELEZIONI UNICHE E IL PORTALE INPA
7. LA NUOVA DISCIPLINA DELLA MOBILITA' E DEL COMANDO
8. LA NUOVA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI
9. LA DISCIPLINA DELLE GRADUATORIE, IL TEMPO DETERMINATO E LE STABILIZZAZIONI
10. LE NORMATIVE VIGENTI IN TEMA DI LIMITI ASSUNZIONALI
11. GLI ELEMENTI A BASE DEI CALCOLI SUI LIMITI ASSUNZIONALI
12. ANALISI DEI CASI DI STUDIO
13. LE CIRCOLARI E GLI ORIENTAMENTI GIURISPRUDENZIALI

La normativa di riferimento:

- Legge 145/2018 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021) - Concorsi unici e revisione delle graduatorie;
- Legge di conversione 11 febbraio 2019, n. 12 del D.L. 135/2018 (Disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la pubblica amministrazione) - Deroghe limiti salario accessorio;
- Legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26 del D.L. 4/2019 (Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni) – Turn over nell'anno e resti calcolati su cinque anni;
- LEGGE 19 giugno 2019, n. 56 (Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo) – Mobilità volontaria, commissioni concorso e rapporto di lavoro;
- Legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58 del **D.L. 34/2019 (Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi) – Revisione delle assunzioni;**
- Legge di conversione 2 novembre 2019, n. 128 del decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101(Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali) – LSU e armonizzazione graduatorie;

La normativa di riferimento:

- LEGGE 27 dicembre 2019, n. 160 Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022 (modifica del DL 34/2019);
- DL 34/2020 Decreto Rilancio (digitalizzazione e nuova disciplina delle procedure concorsuali);
- LEGGE 28 febbraio 2020, n. 8. Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162, recante disposizioni urgenti in materia di proroga di termini legislativi, di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, nonché di innovazione tecnologica (proroga stabilizzazioni e sospensione pubblicazioni dirigenti);
- **DECRETO 17 marzo 2020 MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINSTRAZIONE, ECONOMIA E FINANZE, DELL'INTERNO Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni** (attuativo dell'art. 33 c. 2 del DL 34/2019);
- **Circolare del 13.05.2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, Ministro dell'Economia e delle Finanze, Ministro dell'Interno sul DM attuativo** dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale;

La normativa di riferimento:

- **DECRETO-LEGGE 1 aprile 2021, n. 44**, convertito con modificazioni dalla L. 28 maggio 2021, n. 76, Misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19, in materia di vaccinazioni anti SARS-CoV-2, di giustizia e di concorsi pubblici **(riforma delle assunzioni).**
- DECRETO-LEGGE 31 maggio 2021, n. 77 convertito con modificazioni dalla legge 29 luglio 2021, n. 108, Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure (decreto semplificazioni).
- **DECRETO-LEGGE 9 giugno 2021, n. 80** convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia **(decreto reclutamento).**
- **DECRETO-LEGGE 6 novembre 2021, n. 152** convertito con modificazioni in legge n. 233 del 29 dicembre 2021 **Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose**

La normativa di riferimento:

- **DECRETO-LEGGE 30 aprile 2022, n. 36** convertito nella L. 79/2022 Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR 2).
- **DPR n. 81 del 24.06.2022** Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attivita' e organizzazione.
- **DECRETO MINISTERIALE N. 132 DEL 30 GIUGNO 2022** Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attivita' e organizzazione
- **DECRETO-LEGGE 9 agosto 2022, n. 115,** Misure urgenti in materia di energia, emergenza idrica, politiche sociali e industriali (reclutamento PNRR).
- SCHEMA **DISEGNO DI LEGGE DELEGA AL GOVERNO PER LA REVISIONE DEL TESTO UNICO DELLE LEGGI SULL'ORDINAMENTO DEGLI ENTI LOCALI** DI CUI AL DECRETO LEGISLATIVO 18 AGOSTO 2000, N. 267 E ALTRE DISPOSIZIONI PER LA FUNZIONALITÀ DEGLI ENTI LOCALI.

La normativa di riferimento:

- **DECRETO-LEGGE 24 febbraio 2023, n. 13 Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR 3)** e del Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC), nonche' per l'attuazione delle politiche di coesione e della politica agricola comune (Convertito nella L. 41/2023)
- **DL 22 aprile 2023, n. 44 con la legge di conversione del 21 giugno 2023, n. 74, recante: Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche**
- **DECRETO-LEGGE 1 giugno 2023, n. 61. Interventi urgenti per fronteggiare l'emergenza provocata dagli eventi alluvionali** verificatisi a partire dal 1° maggio 2023 *((nonchè disposizioni urgenti per la ricostruzione nei territori colpiti dai medesimi eventi))*.
- **DECRETO-LEGGE 22 giugno 2023, n. 75. Disposizioni urgenti in materia di organizzazione delle pubbliche amministrazioni**, di agricoltura, di sport, di lavoro e per l'organizzazione del Giubileo della Chiesa cattolica per l'anno 2025. (23G00090)

La normativa di riferimento:

- **DL n. 19 del 02.03.2024** Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR 4).
- **DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 16 giugno 2023, n. 82. Regolamento** recante modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, **concernente norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi**.
- **DECRETO-LEGGE 27 dicembre 2024, n. 202** Disposizioni urgenti in materia di termini normativi. Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 21 febbraio 2025, n. 15
- **Decreto Legge sull'Organizzazione e il Reclutamento nella Pubblica amministrazione n. 25 del 14.03.2025**

PRIMA PARTE: LA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE



Il Nuovo Piano Integrato previsto dal DECRETO-LEGGE 9 giugno 2021, n. 80

- **Art. 6 Piano integrato di attivita' e organizzazione**
- 1. **Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi** ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e **progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi** anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni… con più di 50 dipendenti, **entro il 31 dicembre 2021 *(a regime il 31 gennaio)* adottano il Piano integrato di attivita' e organizzazione**, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Il Nuovo Piano Integrato

- 2. **Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:**
- a) **gli obiettivi programmatici e strategici della performance (DUP o Piano degli Obiettivi per gli Enti Locali)** secondo i principi e criteri direttivi di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) **la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile (POLA)**, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

Il Nuovo Piano Integrato

- 2. **Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:**
- c) **compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale**, di cui all'art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale**, anche tra aree diverse, e le modalita' di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attivita' poste in essere ai sensi della lettera b), **assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali**;

Il Nuovo Piano Integrato

- 2. **Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:**
- d) **gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attivita' e dell'organizzazione amministrativa nonche' per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione (PTPCT)**, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformita' agli indirizzi adottati dall'Autorita' nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- e) **l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti**, nonche' la pianificazione delle attivita' inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) **le modalita' e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilita' alle amministrazioni**, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilita';
- g) **le modalita' e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parita' di genere (Piano delle Azioni Positive)**, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il Nuovo Piano Integrato

- 3. **Il Piano definisce le modalita' di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi** mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonche' le modalita' di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.
- 4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo **pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 ((gennaio)) di ogni anno ((nel proprio sito internet istituzionale e li inviano)) al Dipartimento della funzione pubblica** della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.
- 5. **Entro ((centoventi giorni)) dall'entrata in vigore del presente decreto, con uno o piu' decreti del Presidente della Repubblica**, adottati ai sensi dell'art. 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ((ai sensi dell'art. 9)), comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, **sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo**.

Il Nuovo Piano Integrato

- 6. **Entro il medesimo termine** di cui al ((comma 5)), **il Dipartimento della funzione pubblica** della Presidenza del Consiglio dei ministri, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ((ai sensi dell'art. 9)), comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, **adotta un Piano tipo**, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo **sono definite modalita' semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti**.
- 7. **In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni** di cui all'art. 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, **(e' fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato)** ferme restando quelle previste dall'art. 19, comma 5, lettera b), del ((decreto-legge 24 giugno 2014)), n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 **(sanzione amministrativa).**

Il Nuovo Piano Integrato

- 6-bis. **In sede di prima applicazione il Piano e' adottato entro il 30 giugno 2022** e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni:
- a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;
- c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Il Nuovo Piano Integrato

- 7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114:
- **divieto di erogare la retribuzione di risultato ai dirigenti** che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti;
- **divieto di assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione** comunque denominati (sino all'approvazione del PIAO);
- **sanzione pecuniaria da parte dell'ANAC** da 1.000 a 10.000 euro, già prevista per la mancata approvazione del Piano Anticorruzione e Trasparenza.

Il Nuovo Piano Integrato

- **<u>Quindi riassumendo i termini per l'adozione del PIAO sono:</u>**
- **A regime il termine è il 31 gennaio di ogni anno (art. 6 del dl 80/2021);**
- Per l'anno 2022 il termine è il 30 giugno (art. 6 dl 80/2022 a seguito di conversione in legge);
- **Se viene prorogato per legge il termine per l'approvazione dei bilanci di previsione, per gli enti locali il termine è entro 30 gg (art. 8 c. 2 DM 2022);**
- Solo per l'anno 2022 il termine è di 120 gg dal bilancio di previsione (art. 8 c. 3 DM 2022)(differimento al 31 agosto 2022).

DPR n. 81/2022 art. 1 c. 1 - Individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attivita' e organizzazione

- **Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80**, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, **per le amministrazioni pubbliche** di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **con piu' di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attivita' e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:**
- a) articolo 6, commi 1, 4 (**Piano dei fabbisogni**) e 6, e articoli 60-bis (**Piano delle azioni concrete**) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- b) articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (**Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio**);
- c) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (**Piano della performance**);
- **c bis) in relazione alla caratteristiche e finalità di ciascuna amministrazione, il fabbisogno di personale per la realizzazione della transizione digitale e per assicurare la sicurezza informatica;**
- d) articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (**Piano di prevenzione della corruzione**);
- e) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (**Piano organizzativo del lavoro agile**);
- f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (**Piani di azioni positive**).

DECRETO MINISTERIALE 30 giugno 2022, n. 132
Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attivita' e organizzazione

- Art. 2 c. 1. **Il Piano integrato di attivita' e organizzazione contiene la scheda anagrafica dell'amministrazione ed e' suddiviso nelle sezioni di cui agli articoli 3, 4 e 5. Le sezioni sono a loro volta ripartite in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attivita' amministrativa e gestionali. Ciascuna sezione** del piano integrato di attivita' e organizzazione **deve avere contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate**, secondo quanto stabilito dal presente decreto, per il periodo di applicazione del Piano stesso, con particolare riferimento, ove ve ne sia necessita', alla fissazione di obiettivi temporali intermedi.
- 2. Sono esclusi dal Piano integrato di attivita' e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.
- ...

DECRETO MINISTERIALE 30 giugno 2022, n. 132
Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attivita' e organizzazione

- Art. 6 c. 1. **Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attivita' di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando**, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, **quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:**
  - **a) autorizzazione/concessione;**
  - **b) contratti pubblici;**
  - **c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;**
  - **d) concorsi e prove selettive;**
  - **e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo** per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Il Nuovo Piano Integrato

COMUNE DI _____

PROVINCIA DI _____

(Stemma dell'Ente)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2025/2027

ART. 6 COMMI DA 1 A 4 DEL DECRETO LEGGE N. 80 DEL 09.06.2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI NELLA LEGGE N. 113 DEL 06.08.2021 E S.M.I.

ALLEGATO ALLA DELIBERA DI GIUNTA N. _____ DEL _____

SOMMARIO

RIFERIMENTI NORMATIVI 4
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE 6
1.1 Dati relativi alla geolocalizzazione e al territorio dell'Ente: 6
1.2 Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione: 7
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE 8
2.1 Valore pubblico 8
2.1.1 Benessere e sostenibilità: 9
2.1.2 Il Valore Pubblico atteso: 12
2.2. Performance 14
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza 16
2.3.1 Analisi del contesto esterno: 17
2.3.2 Analisi del contesto interno: 18
2.3.3 Le aree a rischio corruzione: 19
2.3.4 I fattori abilitanti del rischio corruttivo: 19
2.3.5 Obblighi di trasparenza: 20
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO 21
3.1 Struttura organizzativa 21
3.1.1 L'Organigramma dell'Ente: 21
3.1.2 Dettaglio della struttura organizzativa: 22
3.2 Organizzazione del lavoro agile/da remoto 23
3.2.1 I fattori abilitanti del lavoro agile/da remoto: 23
3.2.2 I servizi che sono "smartizzabili" e gestibili da remoto: 24
3.2.3 I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile/da remoto: 24
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale 26
3.3.1 La dichiarazione di non eccedenza del personale: 27
3.3.2 La dichiarazione di regolarità nell'approvazione dei documenti di bilancio: 27
3.3.3 Il rispetto dei limiti di spesa delle assunzioni flessibili: 27
3.3.4 Le assunzioni programmate: 28
3.3.5 La dotazione organica: 29
3.3.6 Il programma della formazione del personale: 30
3.3.7 L'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare mediante strumenti tecnologici: 30
3.3.8 Le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale: 30

Il piano triennale delle assunzioni

- **Articolo 6 del Dlgs 165/2001 - Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale**
- 1. **Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici** per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, **adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni** di cui al comma 2, **gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti,** previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali (non è prevista nel CCNL Comparto Enti Locali).
- 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, **in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance**, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6ter. **Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33 (Eccedenze di personale e mobilità pubblica).** Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. **Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.**

Il piano triennale delle assunzioni

- 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, **ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati** e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.
- 4. … **Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti.** Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.
- 6. **Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.**

Il piano triennale delle assunzioni

- **Articolo 6-ter del Dlgs 165/2001 - Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale**
- 1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, ((competenze e capacita' del personale)) da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione ((e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonche' alla gestione dei relativi finanziamenti)).

Il piano triennale delle assunzioni

- **Articolo 6-ter del Dlgs 165/2001 - Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale**
- 2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.
- 3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

Il piano triennale delle assunzioni

- **DL 36/2022 Art. 1 - Definizione dei profili professionali specifici nell'ambito della pianificazione di fabbisogni di personale**
- 1. All'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le parole «la semplificazione e» sono soppresse e le parole «di nuove figure e competenze professionali» sono sostituite dalle seguenti: «e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, ((competenze e capacita' del personale)) da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione ((e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonche' alla gestione dei relativi finanziamenti))».
- 2. In fase di prima applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato ((dal presente articolo)), le linee di indirizzo sono emanate entro il 30 giugno 2022 ((, previo accordo in sede di Conferenza unificata ai sensi dell'articolo 9, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281)).

Il piano triennale delle assunzioni

Quindi quando si può assumere:

- Assunzione avviata e non conclusa nell'anno n-1, si può concludere nell'anno n anche **senza il PTFP n/n+2**;
- Assunzione programmata nell'anno n-1 senza però l'avvio delle procedure, **è necessario aggiornare il PTFP n/n+2**;
- Assunzione programmata nell'anno n calcolata sul rendiconto n-2 senza però l'avvio delle procedure, se procedo all'assunzione dopo Maggio n, **è necessario aggiornare il PTFP n/n+2 con i dati del rendiconto n-1**;

In tutti i casi, al momento dell'assunzione andrebbe **attestata la sostenibilità finanziaria** dell'assunzione in ragione della situazione attuale.



LA NORMATIVA DA APPLICARE IN TEMA DI SPAZI ASSUNZIONALI E' QUELLA VIGENTE AL MOMENTO DELL'EFFETTUAZIONE DELLE ASSUNZIONI – CORTE DEI CONTI LOMBARDIA DELIBERA N. 74/2020

Art. 9 del DL 113/2016 Divieto di assunzione

1-quinquies. In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonche' di mancato invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, **gli enti territoriali**, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, **non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto. E' fatto altresi' divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo**. ***((Gli enti di cui ai precedenti periodi possono comunque procedere alle assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonche' l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia))***.

SENZA L'APPROVAZIONE DEL BILANCIO DIVIETO DI ASSUNZIONI ED EVENTUALE DANNO ERARIALE – CORTE DEI CONTI SEZIONE CENTRALE D'APPELLO SENTENZA N. 105/2022

GLI ENTI IN RIEQUILIBRIO FINANZIARIO STRUTTURALMENTE DEFICITARI NON POSSONO PROCEDERE CON ASSUNZIONI – CORTE DEI CONTI AUTONOMIE DELIBERA N. 04/2022

Non si può assumere se mancano i seguenti adempimenti:

- DICHIARAZIONE DI ASSENZA DELLO STATO DI DEFICITARIETÀ STRUTTURALE E DI DISSESTO (PROCEDURA DEDICATA IN CASO DI DISSESTO)
- APPROVAZIONE DEL BILANCIO DI PREVISIONE
- APPROVAZIONE DEL RENDICONTO DI GESTIONE
- APPROVAZIONE DEL BILANCIO CONSOLIDATO
- INVIO DEI SUDDETTI DATI ALLA BANCA DATI DELLE AMM.NI PUBBLICHE (il divieto dura fino a quando non viene adempiuto l'obbligo violato)
- APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE art. 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006
- APPROVAZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE (per gli enti locali PEG o PDO) art. 10 del d.lgs.150/2009
- DICHIARAZIONE DI NON ESUBERO DI PERSONALE
- COMUNICAZIONE DEI DATI SUL PERSONALE E INCARICHI
- CERTIFICAZIONE DEI CREDITI art. 9, comma 3-bis del d.l. 185/2008
- Corretto invio dei dati sulla utilizzazione di spazi finanziari per la realizzazione di opere pubbliche ex legge n. 232/2016
- Non è più previsto il vincolo del rispetto del pareggio di bilancio-patto di stabilità

Le assunzioni di personale

Chi non si può assumere:

- Assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto.
- Divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo.

Deroghe alla non approvazione dei documenti contabili:

- SE NON VENOGNO TEMPESTIVAMENTE APPROVATI I DOCUMENTI DI BILANCIO **SI PUO' COMUNQUE ASSUMERE PERSONALE A TEMPO DETERMINATO**:
  - Ai fini dell'applicazione del PNRR
  - Per la Protezione civile
  - Per la Polizia locale
  - Per le funzioni scolastiche
  - Per i servizi sociali

Deroghe alla non approvazione dei documenti contabili:

- **Durante l'esercizio provvisorio è possibile procedere all'assunzione** di nuovo personale a condizione che ciò non implichi una **spesa mensile superiore ad un dodicesimo delle somme previste nell'ultimo bilancio di previsione definitivamente approvato.**
- Attenzione, gestione provvisoria ed esercizio provvisorio non sono la stessa cosa … **Si ha gestione provvisoria quando il bilancio di esercizio non è approvato entro il 31 dicembre e non è stato autorizzato l'esercizio provvisorio.**



IN COSTANZA DI ESERCIZIO PROVVISORIO PER LA NON APPROVAZIONE DEL BILANCIO DI PREVISIONE NON SI PUO' ASSUMERE OLTRE IL LIMITE DEI DODICESIMI – CORTE DEI CONTI CAMPANIA DELIBERA N. 28/2020

Le assunzioni di personale

- **Per quanto riguarda il rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato di 30 giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP) occorre precisare che:**
- L'art. 9, comma 1-*quinquies* del d.l. 113/2016, come modificato dall'art. 1, comma 904 della l. 145/2018, prevede **l'approvazione nei termini del bilancio di previsione, del rendiconto della gestione, del bilancio consolidato e l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche** (Bdap), di cui all'art. 13 della l. 196/2009 **entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione e non più dall'avvenuta approvazione degli atti come previsto dalla normativa precedente.**
- In caso ciò non avvenga **permane il divieto di assunzione assoluto fino ad avvenuto adempimento**, infatti **gli enti non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale**, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto.

Le assunzioni di personale

- RISPETTO CONTENIMENTO SPESA DI PERSONALE E DEL PAREGGIO DI BILANCIO:
- L'art. 1, comma 823 della legge di Bilancio 2019 n. 145 del 30 dicembre 2018, prevede che "A decorrere dall'anno 2019, cessano di avere applicazione i commi 465 e 466, da 468 a 482, da 485 a 493, 502 e da 505 a 509 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232, i commi da 787 a 790 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, e l'articolo 6-bis del decreto-legge 20 giugno 2017, n. 91, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2017, n. 123. Con riferimento al saldo non negativo dell'anno 2018 restano fermi, per gli enti locali, gli obblighi di monitoraggio e di certificazione di cui ai commi da 469 a 474 del citato articolo 1 della legge n. 232 del 2016. Resta ferma l'applicazione delle sanzioni in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo dell'anno 2017, accertato ai sensi dei commi 477 e 478 del medesimo articolo 1 della legge n. 232 del 2016."
- **La legge di bilancio 2019 ha disapplicato quindi l'obbligo per le regioni, le città metropolitane, le province e i comuni di conseguire il saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali** e quindi il divieto di assunzione assoluto in caso di mancato conseguimento del saldo.
- Per effetto dell'art. 1, comma 823 della legge 145/2018, l'art. 1, comma 476 della legge 232/2016 cessa di avere applicazione.

E’ POSSIBILE STIPULARE CONVENZIONI DI PERSONALE ANCHE SE NON SONO STATI ANCORA APPROVATI I BILANCI – CORTE DEI CONTI AUTONOMIE DELIBERA N. 10/2020

ASSUNZIONI EFFETTUATE SENZA IL BILANCIO CONSOLIDATO GENERANO UN DANNO ERARIALE – CORTE DEI CONTI MARCHE SENTENZA N. 41/2020

Le assunzioni di personale

- **I vecchi limiti di spesa tuttora vigenti:**
- **REGIONI ED ENTI LOCALI SOTTOPOSTI AL PATTO DI STABILITA' OVVERO SOPRA I 1.000 ABITANTI** (Art. 1 comma 557 legge 296/2006 e s.m.i.): **Media del triennio 2011/2013**
- ENTI NON SOTTOPOSTI AL PATTO DI STABILITA' **OVVERO I COMUNI FINO A 1.000 ABITANTI** (Art. 1 Comma 562 legge 296/2006): **Spesa anno 2008**
- **UNIONI DI COMUNI** (ART. 32 DEL 267/2000, COMMA 562 - FINANZ. 2007, ART. 1 COMMA 450 LEGGE 190/2014): **Limiti diversi a seconda della data di costituzione dell'Unione, ovvero fino all'anno 2015 assunzioni 1 a 1, dall'anno 2016 100% della spesa dei cessati dell'anno precedente**, i resti possono cumularsi dall'anno 2007 in poi (Corte dei Conti Sezioni Riunite delibera n. 52/2010).

I limiti alla spesa personale di cui all'art. 1, commi 557 quater e 562, della legge n. 296/2006 non sono stati abrogati dalla nuova disciplina introdotta dall'art. 33, comma 2, del DL n. 34/2019 – Corte dei Conti Lombardia delibera n. 164/2020

La Corte dei Conti Emilia-Romagna deliberazione n. 123/2021: «il personale da computare ai fini del rispetto del limite posto dal comma 557quater dell'art. 1 della legge finanziaria per il 2007, sia solo quella impegnata dall'ente a tale titolo dovendo la verifica del rispetto dell'indicato limite essere effettuata a consuntivo e riguardare appunto il dato degli impegni (non incide il personale in aspettativa ai sensi dell'art. 110 del TUEL)»

Esempio di programma delle assunzioni

ANNO DI RIFERIMENTO	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO DI POSTI	TIPOLOGIA DI CONTRATTO	MODALITA' DI ACCESSO	SPESA PERSONALE PREVISTA LORDA AL NETTO DELL'IRAP
2024	funzionario	1	tempo pieno e indeterminato	scorrimento graduatoria	
TOTALE					

Esempio di dotazione organica

Area professionale	Profilo professionale	Posti coperti	Posti programmati	Costo tabellare per dodici mensilità
Totale				

Aggiornamento 2024 del Piano Nazionale Anticorruzione 2022

- **L'Aggiornamento, adottato con delibera n. 31 del 30 gennaio 2025 da parte dell'ANAC è rivolto ai Comuni con popolazione al di sotto dei 5.000 abitanti e con meno di 50 dipendenti e fornisce indicazioni per trattare i contenuti della sezione " Rischi corruttivi e trasparenza " del Piano integrato di attività e organizzazione** (PIAO) che i comuni sono chiamati ad adottare. L' Autorità Nazionale Anticorruzione ha inteso quest'anno supportare tali enti nella consapevolezza che, nella maggioranza dei casi, dispone di ridotti apparati strutturali ed organizzativi.

Aggiornamento 2024 del Piano Nazionale Anticorruzione 2022

- **Tiene conto** sia **delle semplificazioni che il legislatore ha introdotto per le amministrazioni di piccole dimensioni** (meno di 50 dipendenti), sia delle semplificazioni **per i piccole comunità individuate da Anac nei precedenti PNA** .
  Fornisce precisazioni e suggerimenti che tengono conto dei rischi di corruzione ricorrenti nelle piccole amministrazioni comunali e individua gli strumenti di prevenzione della corruzione da adattare alla realtà di ogni organizzazione, consentendo di massimizzare l'uso delle risorse a disposizione – umane, finanziare e strumentali – per garantire più agevolmente i rispettivi obiettivi strategici e, al contempo, migliorare complessivamente la qualità dell'azione amministrativa.

Aggiornamento 2024 del Piano Nazionale Anticorruzione 2022

- **Strumenti deliberati nell'aggiornamento del PNA:**
  - Mappature Aree Processi
  - Misure Generali
  - Sottosezione trasparenza

Il Monitoraggio del PIAO

COMUNE DI _____

PROVINCIA DI _____

(Stemma dell'Ente)

MONITORAGGIO PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2024/2026 – ANNUALITA' 2024

ART. 6 COMMI DA 1 A 4 DEL DECRETO LEGGE N. 80 DEL 09.06.2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI NELLA LEGGE N. 113 DEL 06.08.2021 E S.M.I.

Sommario

IL MONITORAGGIO DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 3
1. I risultati dell'attività di valutazione della performance 4
2. I risultati del monitoraggio dell'implementazione del piano anticorruzione 6
3. I risultati sul rispetto annuale degli obblighi di trasparenza 7
4. I risultati dell'attività di controllo strategico e di gestione 8
5. I risultati dell'attività di rilevazione della customer satisfaction 10
6. I risultati dell'attività svolte in lavoro agile/da remoto 11
7. I risultati dell'attività svolte per favorire le pari opportunità 12

carmignaniconsulenza

RISORSE UMANE

www.carmignaniconsulenza.com
carmignaniconsulenza@gmail.com
carmignaniconsulenza@pec.it